



STADLER

WTT
YOUNG
LEADER
AWARD

Praxisprojekt Managementkonzeption für die Stadler Winterthur AG

v.l.n.r.: Maximilian Eugster, St.Gallen, Projektleiter; Ivan Kenel, Balgach; Ludmila Peters Coelho, Oberterzen; Cédric Kriebel, Mörschwil; Damir Rajic, Altstätten; Adrian Suppiger, Muolen (nicht auf dem Foto)

Attraktive Einstiegsmöglichkeiten für junge Nachwuchskräfte in technischen Berufen

Mit der bevorstehenden Pensionierungswelle der Babyboomer dürfte sich der Fachkräftemangel noch einmal verschärfen. Was können Unternehmen, wie die Stadler Rail Group tun, um die Talente der Generation Y und Z für sich zu gewinnen und ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern?

Methodik

Die Projektgruppe startete mit einer internen, qualitativen Befragung und einer Deskresearch zur Generationenforschung. Daraufhin wurden Gruppendiskussionen mit bei Stadler beschäftigten Studierenden geführt. Sämtliche Resultate wurden mit Recruitern diskutiert und in einer quantitativen Befragung mit Studierenden überprüft. Parallel wurden fünf Hochschulen sowie deren Career Center befragt. Aus allen Forschungen wurden Massnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität abgeleitet und mittels einer Nutzwertanalyse priorisiert. Im Ergebnis konnten Stadler konkrete Handlungsempfehlungen abgegeben werden.

Ergebnisse

Insgesamt evaluierte die Studiengruppe 39 Studiengänge und erstellte je ein Factsheet für Anknüpfungspunkte einer potenziellen Zusammenarbeit zwischen Stadler und den Hochschulen bzw. den Studierenden. Die Ergebnisse aus der quantitativen Befragung wurden mittels der Kano-Methode ausgewertet, so dass Basis-, Leistungs- und Begeisterungsfaktoren der Generation Y und Z aufgezeigt werden können. Aus der gesamten Forschung wurden insgesamt 14 Massnahmen für Stadler abgeleitet und im Anschluss priorisiert, wobei die folgenden drei herausstechen:

- 1) Die Karriere-Webseite bedarf einer kompletten Überarbeitung. Die Inhalte sollen übersichtlicher, emotionaler und zielgruppengerechter erscheinen.
- 2) Diesbezügliche Inhalte sollen vermehrt über Social Media verbreitet werden; vor allem LinkedIn, wobei in Zukunft auch Instagram und TikTok zu berücksichtigen sind.
- 3) Interessierten Studierenden soll über Werksführungen die Möglichkeit gegeben werden, vermehrt und direkt in Kontakt mit den Mitarbeitenden der Stadler Rail Group zu kommen.

ost.ch/praxisprojekte-wi

Stadler Winterthur AG, Winterthur

Die Stadler Rail Group ist ein international tätiger Systemanbieter von Lösungen für den Schienenfahrzeugbau. Sie wurde 1942 gegründet und ist in Bussnang domiziliert. Die Gruppe verfügt über 22 Standorte; mehrheitlich in Europa, aber auch in den USA und in afrikanischen Ländern. Rund 13'000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit sorgen dafür, dass täglich mehr als 8'500 Vollbahnen unterwegs sind.



Kundschaft

Stadler Winterthur AG, Winterthur
Romana Giarrizzo, Leiterin Human Resources
www.stadlerrail.com

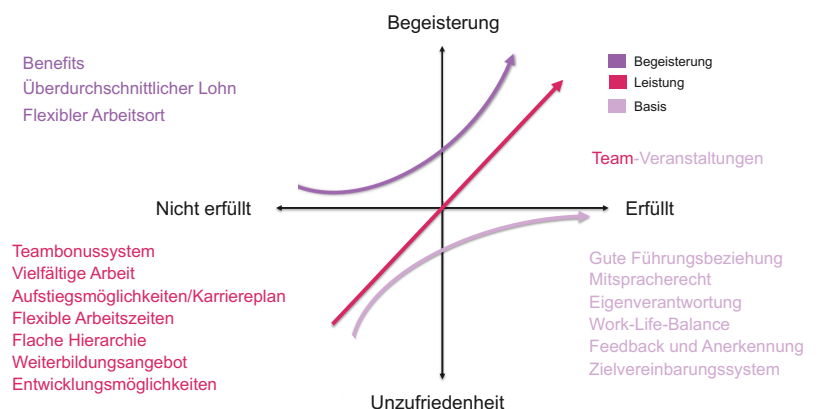
Das Team hat sich mit grosser Motivation und Engagement in die komplexe Thematik der Personalgewinnung eingearbeitet. Die Ergebnisse aus den unterschiedlichen Befragungen haben spannende Sichtweisen in Bezug auf die Arbeitgeberattraktivität geliefert. Die Resultate des Praxisprojektes helfen uns, zielgruppenspezifische Massnahmen bei der Personalgewinnung geeigneter MINT-Fachkräfte zu initiieren.



Coach

OST – Ostschweizer
Fachhochschule
Prof. Sigmar Willi

Die Projektgruppe hat viel mehr aufwändige Erhebungen und differenzierte Sekundärforschungen durchgeführt, als es der Grundauftrag verlangte. Dadurch war sie in der Lage, verlässlichere Massnahmen abzuleiten. In der Vielzahl und Breite möglicher Handlungsoptionen den Überblick zu behalten und der Auftraggeberin eine verlässliche Priorisierung vorzuschlagen, ist besonders gelungen.



Kano-Modell

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Pfeifer (23. April 2018)